

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование)

38.03.01 Экономика
(код и наименование направления подготовки, специальности)

Бухгалтерский учёт, анализ и аудит
(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Учет и аудит расходов на оплату труда

Студент

В.М. Боборенко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук, доцент Е.А. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: В.М. Боборенко.

Тема работы: «Учет и аудит расходов на оплату труда».

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Е.А. Васильева.

Цель исследования - рассмотрение учета и аудита расходов на оплату труда.

Объект исследования – общество с ограниченной ответственностью «Капитал» (ООО «Капитал»), основной вид деятельности которого является строительство жилых и нежилых зданий.

Предмет исследования – экономические отношения, складывающиеся при учете и аудите расходов на оплату труда на предприятии.

Методы исследования – анализ, синтез, наблюдение, группировка и сравнение.

Краткие выводы по бакалаврской работе: в работе раскрыты особенности учета расходов по заработной плате, налогам и страховым взносам, а также разного вида удержаниям. Проведен аудит расходов на оплату труда и предложены рекомендации для устранения ошибок и улучшения деятельности предприятия.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 2.3, 3.2 и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 27 источников и 5 приложений. Общий объем работы, без приложений, 69 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 9, рисунков – 5.

Abstract

This graduation work is about the organization of accounting and audit of salary costs at the enterprise.

The aim of the work is to give some information about how the enterprise of accounting and audit of salary costs occurs, namely, the calculation and calculation of wage and deductions from it.

The object of the graduation work is the limited liability company "Capital", which is engaged in the construction of residential and non-residential buildings.

The subject of the graduation work is the economic relationship that develops in the accounting and audit of salary costs.

The graduation work describes in details the theoretical aspects of the organization of accounting and audit of salary costs, their regulatory regulation.

Then we consider the technical and economic characteristics of the enterprise: the type of activity, management structure, and so on.

We then analyze the main economic indicators of the enterprise, in which we consider the dynamics of each indicator by year.

Much attention is given to a detailed review of the procedures and rules for calculating and accrual of wages, their reflection in accounting. The special part of the project gives details about the procedure and features of conducting an audit, at the end of which methodological recommendations are made to improve performance in the field of settlements with employees on remuneration.

In conclusion we'd like to stress that the organization of accounting for labor costs is one of the main problems of any business entity. In a modern market economy, wages are considered not only as income, but also as production costs. Following this, it is worth noting that correct and reliable accounting in this area is half of the success of the enterprise.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы бухгалтерского учета и аудита расходов на оплату труда	9
1.1 Экономическая сущность, формы и системы оплаты труда.....	9
1.2 Нормативное регулирование учета и аудита расходов на оплату труда.....	14
1.3 Методология бухгалтерского учета и аудита расходов на оплату труда.....	19
2 Бухгалтерский учёт расходов на оплату труда в организации ООО «Капитал»	28
2.1 Техничко-экономическая характеристика организации	28
2.2 Учёт расходов по основной и дополнительной заработной плате	34
2.3 Учёт расходов на социальное страхование и обеспечение	39
3 Аудиторская проверка расходов на оплату труда в организации ООО «Капитал»	42
3.1 Аудиторская проверка правильности учета расходов на оплату труда	42
3.2 Рекомендации по рациональному использованию средств на оплату	51
Заключение	53
Список используемых источников.....	57
Приложение А Бухгалтерский баланс с 2017 по 2019 год	62
Приложение Б Отчет о финансовых результатах с 2017 по 2019 год	63
Приложение В Штатное расписание	65
Приложение Г Табель учета рабочего времени	66
Приложение Д Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику.....	68

Введение

Бухгалтерский учет является одним из важнейших составляющих в деятельности предприятия. Он охватывает всю финансово-хозяйственную жизнь экономического субъекта с момента его создания и на протяжении всего периода деятельности.

Актуальность выбранной темы обусловлена большим значением бухгалтерского учета и аудита расходов на оплату труда, так как в настоящее время предприятия в России развиваются с высокой скоростью, за счет этого происходит внедрение новых профессий и усовершенствование старых, и, как следствие, появление новых рабочих мест – высокого спроса на человеческий труд.

Существует большое количество ресурсов, которые используются предприятием в процессе всей своей деятельности, но неотъемлемую часть составляет трудовой ресурс. Труд сотрудника позволяет предприятию осуществлять свою деятельность, в течение которой обеспечивается появление прибыли.

Находясь в трудовых отношениях с предприятием, сотрудник осуществляет определенную работу, в ходе которой он применяет свои навыки, знания, физические способности. Согласно статье 21 Трудового Кодекса Российской Федерации «работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы» [1].

Учет расходов на оплату труда работников включает в себя множество аспектов. Прежде всего, он призван формировать заработную плату работников в полной мере и в соответствии с законодательством, а также осуществлять правильный расчет по налогам и страховым взносам в бюджет. В результате учет расходов на оплату труда имеет большое количество учетных операций и требует наличие профессиональных навыков и высокой

квалификации бухгалтера для того, чтобы правильно вести учет на предприятии.

Чтобы убедиться в том, что учет расходов на оплату труда ведется правильно и в соответствии с законодательством, многие руководители предприятий прибегают к аудиту расходов заработной платы. Аудит и учет расходов на оплату труда тесно связаны, аудит позволяет выявить ошибки, проблемные моменты в учете и разработать мероприятия по оптимизации и улучшению учета на предприятии.

Актуальность выбранной темы бакалаврской работы заключается в том, что на сегодняшний день этот вопрос имеет большую значимость и требует тщательного рассмотрения для улучшения знаний в данной области.

Основной целью бакалаврской работы является рассмотрение учета и аудита расходов на оплату труда.

Для достижения данной цели нужно выполнить определенное количество задач, а именно:

- рассмотреть экономическую сущность, формы и системы оплаты труда;
- изучить нормативное регулирование учета и аудита расходов на оплату труда;
- исследовать методологию бухгалтерского учета и аудита расходов на оплату труда;
- рассмотреть учёт расходов по основной и дополнительной заработной плате;
- изучить учёт расходов на социальное страхование и обеспечение;
- описать аудиторскую проверку правильности учета расходов на оплату труда;
- составить рекомендации по рациональному использованию средств на оплату.

Объект данного исследования – общество с ограниченной ответственностью «Капитал» (ООО «Капитал»), основной вид деятельности которого является строительство жилых и нежилых зданий.

Предметом работы являются экономические отношения, складывающиеся при учете и аудите расходов на оплату труда на предприятии.

Основные методы, использованные на разных этапах исследования: анализ, синтез, наблюдение, группировка и сравнение.

Информационной базой бакалаврской работы являются бухгалтерская отчетность и первичная документация по учету расходов на оплату труда предприятия ООО «Капитал».

В качестве источников данного исследования будут применяться нормативно-правовые документы, регулирующие учет и аудит расходов на оплату труда.

Практическая значимость бакалаврской работы состоит в изучении учета расчетов по оплате труда в виде аудиторской проверки, с последующей разработкой мероприятий для устранения ошибок, найденных в ходе проверки, и улучшения деятельности предприятия.

Данная работа содержит в себе введение, три главы, заключение, список используемых источников и приложения.

Во введении содержится информация об актуальности выбранной темы, определены основная цель работы и соответствующие задачи, обозначен объект, а также источники исследования.

В первой главе работы рассматриваются теоретические аспекты бухгалтерского учета и аудита расходов на оплату труда, описываются основные нормативно-правовые документы, регламентирующие учет и аудит расходов на оплату труда. Здесь также представлена методика учета и аудита затрат на оплату труда.

Вторая глава содержит в себе характеристику исследуемого предприятия, раскрывает учет расходов по заработной плате, налогам и страховым взносам, а также разного вида удержаниям.

В третьей главе представлены общая стратегия и план аудита, перечислены процедуры проверки, а также разработаны рекомендации для устранения ошибок и улучшения деятельности предприятия.

Заключение содержит обобщение всей информации, подведенные итоги по проделанной работе.

Список используемых источников включает в себя все материалы, которые были использованы в написании данной работы.

В приложении содержатся первичная документация, а также бухгалтерская отчетность предприятия, послужившие информационной базой для проведения данного исследования.

1 Теоретические основы бухгалтерского учета и аудита расходов на оплату труда

1.1 Экономическая сущность, формы и системы оплаты труда

В современной рыночной экономике заработная плата рассматривается не только как доход, но и как затраты производства. Как доход она выступает в качестве получения выплат для сотрудника за проделанный труд, а как затраты – это один из частей издержек производства для предприятия. Согласно этому, работник проявляет интерес в получении высокого дохода, а работодатель – в снижении издержек.

Оплата труда работника характеризуется как денежное вознаграждение за трудовую деятельность сотрудника и зависит от его квалификации, навыков и умений. Зарботной плате присущи функции и принципы. К основным функциям можно отнести:

- воспроизводственная,
- стимулирующая,
- регулирующая,
- формирующая платежеспособность спроса населения,
- измерительно-распределительная.

Воспроизводственная функция дает способность заработной плате удовлетворять потребности сотрудника для дальнейшего воспроизводства рабочей силы.

Стимулирующая функция заключается в побуждении работников выполнять свой труд качественнее и стремиться к повышению своих навыков.

Регулирующая функция влияет на соотношение спроса и предложения на рынке труда.

Функция формирования платежеспособного спроса населения позволяет заработной плате выступать в качестве дохода работника, удовлетворяющего его потребности.

Измерительно-распределительная функция формирует долю участия человеческого труда в образовании цены продукта.

На данный момент существуют два вида заработной платы:

- основная,
- дополнительная.

Основная заработная плата – это вознаграждение в виде денежного эквивалента за отработанные часы или выполненное задание. Величина таких выплат зависит, например, от тарифных ставок или оклада. В свою очередь, оклад представляет собой фиксированную сумму, которую может получить сотрудник за отработанные часы в месяц, а тарифная ставка предполагает оплату труда работника за единицу времени.

Дополнительная заработная плата формируется из надбавок за сверхурочную работу, за особые условия труда, за различные трудовые достижения, все это применяется для того, чтобы сотрудники проявляли больший интерес и активность в своей работе. Надбавки, премии и другие материальные доплаты стимулируют деятельность работника и его дальнейшее развитие. Этот раздел регулирует глава 21 Трудового Кодекса Российской Федерации.

На предприятии также существует и система оплаты труда, которая представляет собой документ, описывающий, как и в каком порядке начисляется заработная плата сотруднику за определенный период, содержащий в себе список параметров начисления и удержания денежных средств.

Существуют три системы оплаты труда:

- тарифная,
- бестарифная,
- смешанная.

Тарифная система предполагает распределение заработной платы между сотрудниками в соответствии с их квалификацией, стажем работы, полученных навыков, выполнении плана работы и так далее.

Такая система оплаты труда применяется чаще, так как её удобство состоит в том, что она осуществляет раздельное управление заработной платой в зависимости от уровня квалификации работника и условий труда.

Тарифная система оплаты труда включает в себя элементы:

- тарифная сетка,
- тарифно-квалификационные справочники,
- районные коэффициенты.

Тарифная сетка состоит из разрядов (профессий, должностей) и соответствующих им тарифных коэффициентов. Она применяется для расчета заработной платы, путем определения коэффициента, на который будет умножен минимальный размер оплаты труда. Тарифная сетка должна быть простой и понятной, а также неизменной на протяжении нескольких лет, чтобы сотрудники предприятия более или менее были уверены в сумме своей заработной платы.

Документом, на основании которого происходит присвоение каждой должности соответствующий тарифный разряд, является тарифно-квалификационный справочник. В нем также описываются должностные обязанности и требования к профессии.

Районные коэффициенты – это надбавка к основной заработной плате, действующая в отдельных регионах России.

При тарифной системе используют различное множество форм, но наиболее распространенные – это:

- сдельная форма оплаты труда;
- повременная форма оплаты труда.

Сдельная форма предполагает оплату за количество изготовленной продукции, произведенных работ или оказанных услуг, а повременная – за

фактически отработанное время, учитывая квалификацию работника и условия труда. Также, они имеют подразделения, представленные ниже.

Сдельная форма оплаты труда:

- прямая сдельная – рассчитывается, исходя из выполненного объема работы, с учетом твердых сдельных расценок, определенных в соответствии с квалификацией работника;
- сдельно-премиальная – предполагает выплату премий за перевыполнение норм выработки;
- сдельно-прогрессивная – до выполнения плана выработки исчисляется по твердым сдельным расценкам, после – по повышенным;
- аккордная – применяется, когда оплата производится за этап работы, используется, в основном, в строительстве, сельском хозяйстве и т.п.;
- смешанная – смесь сдельной и повременной форм оплаты труда.

Повременная форма оплаты труда:

- простая повременная – оплата производится в зависимости от отработанного количества времени, не зависит от количества выполненной работы;
- повременно-премиальная – начисляется также премия за выполнение каких-либо условий;
- повременная с нормированным заданием – помимо выплат за отработанное количество времени, также выплачивается премия за выполнение поставленных задач;
- смешанная – смесь повременной и сдельной форм оплаты труда.

Бестарифная система предполагает вариант оплаты труда, при котором заработная плата всех работников – это доля в фонде оплаты труда. Выплата денежных средств связана с личными качествами сотрудника. При такой системе работникам заранее не устанавливают тарифные ставки, то есть заработная плата работнику наперед не известна.

Бестарифная система в основе имеет квалификационный коэффициент сотрудника, который показывает его эффективность работы.

Данная система имеет несколько подвидов:

- коллективная,
- комиссионная,
- с плавающим коэффициентом.

При коллективном виде бестарифной системы размер фонда зарплаты полностью зависит от трудовых достижений всего коллектива.

При комиссионном виде размер заработной платы каждого работника зависит от его личного успеха в работе.

Вид плавающего коэффициента подразумевает зависимость заработной платы от размера фонда оплаты труда и личного коэффициента квалификации сотрудника.

Фонд оплаты труда (ФОТ) – это совокупность денежных средств, которые впоследствии идут на выплату заработной платы, дополнительных надбавок, премий и прочих стимулирующих поощрений. Фонд оплаты труда на предприятии занимает одну из важных ролей среди издержек, так как он составляет до 70 % от всех затрат. С помощью него можно проанализировать расходы на заработную плату всех работников и оптимизировать затраты.

Фонд оплаты труда включает в себя:

- денежные выплаты за отработанное время;
- оплату неотработанного времени (например, отпуска, больничные, простои);
- компенсации, поощрения в виде премий, бонусов и так далее.

Фонд оплаты труда рассчитывается на определенный период, в основном на год или месяц. Для расчета фонда оплаты труда потребуется первичная документация, связанная с заработной платой на предприятии. В основном, это: расчетные ведомости, где указываются все суммы начисленной заработной платы сотрудникам, табель учета рабочего времени, включающий

в себя количество отработанного времени каждого работника, и штатное расписание, в котором перечислены список работников и ставки, оклады соответственно. Формула расчета на каждом предприятии определяется по-разному, в зависимости от особенностей выплат.

Также существует и смешанная система оплаты труда, которая объединяет в себе тарифную и бестарифную систему, то есть у сотрудника есть оклад, но он напрямую зависит от успешности его работы.

Согласно статье 131 Трудового кодекса Российской Федерации, вознаграждение может быть произведено в двух формах: денежной в рублях или неденежной (в натуральной форме) в любом материальном или нематериальном виде, не запрещенным законом. Размер натурального вознаграждения не должен превышать двадцати процентов от начисленной ежемесячной платы.

Таким образом, сущность заработной платы заключается в том, что она является не только доходом для сотрудников, но и издержкой на производство для работодателя, которая может выражаться в двух формах. Заработная плата также позволяет стимулировать сотрудников на выполнение качественной работы, улучшение навыков и повышение квалификации.

1.2 Нормативное регулирование учета и аудита расходов на оплату труда

Учет расходов заработной платы один из важнейших элементов в системе бухгалтерского учета. Бухгалтер по учету заработной платы выполняет важные функции в данной части учета: начисление заработной платы, удержание с нее сумм, осуществление выплат социального характера, а также начисление налоговых платежей. Чтобы правильно выполнять эти функции, бухгалтер обязан изучить нормативно-правовые документы по учету в данной области.

К одному из главных нормативно-правовых документов, регулирующих учет затрат на оплату труда, относится Конституция Российской Федерации, которая является основным законом России и содержит в себе теоретические аспекты государственного устройства, образования органов власти, регулирует права и свободу человека. В Конституции РФ говорится, что «каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск» [4].

Учет заработной платы ведется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, который содержит в себе основные цели и задачи трудового законодательства, обязанности сторон трудовых отношений, положения и порядок заполнения трудового договора, а также информация о режиме рабочего времени и отдыха. Согласно статье 129 Трудового Кодекса Российской Федерации «заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера)

и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [1].

Помимо начисления заработной платы, работодатель также обязан уплачивать налоги и страховые взносы с заработных плат своих сотрудников. Организация налогообложения регулируется Налоговым кодексом Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ, в котором указаны положения по исчислению и уплате налогов и страховых взносов.

Здесь также можно рассмотреть Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ, который подробно излагает основные положения по ведению бухгалтерского учета в целом. Согласно Федеральному закону «экономический субъект обязан вести бухгалтерский учет в соответствии с настоящим Федеральным законом, если иное не установлено настоящим Федеральным законом», а также «бухгалтерский учет ведется непрерывно с даты государственной регистрации до даты прекращения деятельности в результате реорганизации или ликвидации» [6].

В учете расходов на оплату труда немаловажную роль играет бухгалтерская отчетность, правила и принципы составления которой регулирует Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99). Оно содержит в себе характеристики бухгалтерской отчетности, ее состав и порядок составления. Согласно ПБУ 4/99 «бухгалтерская отчетность - единая система данных об имущественном и финансовом положении организации и о результатах ее хозяйственной деятельности, составляемая на основе данных бухгалтерского учета по установленным формам.

Бухгалтерская отчетность должна давать достоверное и полное представление о финансовом положении организации, финансовых результатах ее деятельности и изменениях в ее финансовом положении» [5].

К учету расчетов по оплате труда также можно отнести Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99), которое регулирует общие положения по расходам организации, содержит в себе

классификацию расходов, как по обычным видам деятельности, так и прочие расходы, а также принципы признания расходов.

К документам, регулирующим учет расходов на оплату труда, относится Приказ Минфина Российской Федерации от 31.10.2000 № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкции по его применению». В нем представлен перечень счетов бухгалтерского учета, а также информация, содержащая в себе описание и инструкции по применению, как по разделам, так и по отдельному счету в целом.

В перечень внутренних документов, регламентирующих учет расходов на оплату труда, можно отнести учетную политику предприятия, которая разрабатывается в соответствии с действующим законодательством и включает в себя методы ведения бухгалтерского учета на предприятии.

При проведении проверки на правильность ведения учета расходов на оплату труда стоит руководствоваться Федеральным Законом от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности». В нем содержатся положения, регулирующие аудит в Российской Федерации и позволяющие правильно, в соответствии с законом, проводить аудит на предприятии.

В настоящее время российский аудит позволяет применять Международные стандарты аудита (МСА) – это способствует улучшению качества проведения аудита и квалификации аудиторов. «В России до 2015 г. международные стандарты аудита не были официально признаны, и аудиторская деятельность осуществлялась в соответствии с национальными стандартами аудита» [27]. Официальным документом, разрешающим использовать МСА, является Приказ Минфина России от 09.01.2019 N 2н "О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов Министерства финансов Российской Федерации". В нем представлен перечень МСА, которые разрешены к использованию в деятельности аудиторов на территории Российской Федерации.

Основные цели и этапы проведения аудита рассматриваются в Международном стандарте аудита 200 "Основные цели независимого аудитора и проведение аудита в соответствии с международными стандартами аудита".

Международный стандарт аудита 300 "Планирование аудита финансовой отчетности" регулирует вопросы, связанные с разработкой общей стратегии и плана аудита, которые позволяют узнать, как будут использованы, распределены ресурсы вследствие всей проверки.

В течение работы аудитор выявляет несоответствия и ошибки в ведении учета и дает оценку им. На данном этапе он должен руководствоваться Международным стандартом аудита 315 «Выявление и оценка рисков существенного искажения посредством изучения организации и ее окружения», который содержит в себе принципы выявления и методы оценивания рисков.

По окончании своей работы аудитор должен сформировать аудиторское заключение, которое регулирует Международный стандарт аудита 700 «Формирование мнения и составление заключения о финансовой отчетности», в котором содержатся порядок и принципы формирования мнения и составления заключения аудитора.

Таким образом, рассмотрено несколько основных регламентирующих нормативно-правовых документов, которые позволяют правильно и в соответствии с законодательством организовывать учет и аудит расходов на оплату труда. К ним относятся Трудовой кодекс Российской Федерации, регламентирующий трудовые отношения сотрудника и работодателя, Налоговый кодекс Российской Федерации, описывающий правила и принципы начисления и уплаты налогов. Здесь также были рассмотрены ФЗ № 402-ФЗ, содержащий в себе теоретические аспекты ведения бухгалтерского учета, и ФЗ № 307-ФЗ, включающий в себя информацию об аудиторской деятельности.

1.3 Методология бухгалтерского учета и аудита расходов на оплату труда

Бухгалтерский учет и аудит затрат на оплату труда являются неотъемлемой частью организационной структуры предприятия и занимают главное место среди других подразделений. Они охватывают огромное количество задач, но самые основные из них, это:

- правильно производить расчеты и начисления заработной платы, налогов, обязательных платежей во внебюджетные фонды и разного вида удержания;
- следить за своевременной выплатой заработной платы и производимых налоговых платежей;
- вести учет объема выполненных работ, состава сотрудников, отработанного времени;
- правильно относить на себестоимость начисленную заработную плату и отчисления во внебюджетные фонды;
- проверка отчетности для выявления ошибок учета заработной платы.

Если рассматривать более подробно эти две составляющие, можно сказать, что бухгалтерский учет затрат на оплату труда – это система сбора и регистрации информации, связанной с начислением заработной платы и удержаний с нее, с начислением и уплаты налогом и страховых взносов, которая способствует повышению производительности труда, полноценному и рациональному использованию рабочего времени, а также улучшению трудовой дисциплины. Для учета затрат на оплату труда существует ряд основных задач:

- тщательный учет состава всех сотрудников и отработанного ими времени;

- правильное и полное начисление заработной платы и удержаний с нее;
- контроль над правильным использованием трудовых ресурсов и фонда потребления;
- правильный расчет налогов и страховых взносов и уплата их;
- составление отчетности, налоговых деклараций и предоставление их в соответствующие органы.

Основной целью бухгалтерского учета затрат на оплату труда является полное, точное и в положенный срок предоставление информации о выплатах заработной платы и обо всем, что с ней связано, проявляющим интерес лицам, как внутри предприятия, так и извне.

Для ведения учета расходов на оплату труда бухгалтер использует множество унифицированных форм, которые указаны в Постановлении Госкомстата РФ №1. Например, для расчета, начисления и выплаты работнику заработной платы используется «Расчетная ведомость» (форма № Т-51) и «Платежная ведомость» (форма № Т-53), либо «Расчетно-платежная ведомость» (форма № Т-49). Здесь указываются табельный номер, фамилия, имя и отчество работника, а также сумма денежных средств, для выдачи на руки. После заполнения ведомости, она передается кассиру на проверку. Если все верно, то кассир приступает к выдаче заработной платы работникам из кассы.

Расчет заработной платы бухгалтер производит исходя из системы оплаты труда, установленных тарифов, окладов, а также из сведения об отработанном времени сотрудников. Для этого используются такие формы, как «Табель учета рабочего времени» (форма № Т-13) или «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» (форма № Т-12). Исходя из этого документа, бухгалтер рассчитывает сумму заработной платы каждого сотрудника, учитывая отработанные часы, указанные в таблице, прогулы, больничные, а также сверхурочно отработанные часы и часы работы в выходные и праздничные дни. Начисление заработной платы отражается по

кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», а ее выплата – по дебету того же счета.

«Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда» [1]. Трудовой договор представляет собой соглашение между двумя сторонами (работодателем и работником), в котором разъясняются и устанавливаются права и обязанности каждой из сторон в процессе их трудовой деятельности. Работодатель обязан, прежде всего, «соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров» [1], обеспечить работнику необходимые условия для осуществления его деятельности, а также своевременно производить выплаты вознаграждения работнику за его труд. В обязанности работника входит выполнение возложенных на него трудовым договором функций, а также соблюдение трудовой дисциплины и трудовых норм.

Выплаты заработной платы, в соответствии с ТК РФ должны быть не менее чем два раза в месяц. Платежи производятся по месту, где сотрудник выполняет работу, либо переводятся в кредитную организацию, где впоследствии перечисляются на банковскую карту.

Кроме платежей в виде денежных средств, работнику выдается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем. В расчетном листке указываются суммы начисленной заработной платы, удержаний с неё и итоговая сумма выплат за период.

По истечении шести месяцев непрерывной работы сотрудник получает отпуск, который должен составлять не менее двадцати восьми календарных дней. За время отпуска сотруднику начисляются отпускные выплаты, сумма которых устанавливается в соответствии с размером среднего заработка за прошлый год. Сотрудник, не использовавший дни отпуска, превышающие

двадцать восемь календарных дней, имеет право на получение денежной компенсации за дни, которые не были использованы.

Для расчета отпускных выплат применяется данная формула:

$$ОВ = СДЗ \cdot ОД \quad (1)$$

где ОВ – отпускные выплаты;

СДЗ – среднедневной заработок сотрудника;

ОД – количество отпускных дней.

Среднедневной заработок сотрудника рассчитывается по формуле:

$$СДЗ = ПСН \div 12 \div 29,3 \quad (2)$$

где ПСН – полная сумма начислений за весь период;

12 – количество месяцев в расчетном периоде;

29,3 – среднее количество дней в месяце, в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Если сотрудник отработал не полностью в отчетном периоде, то формула среднедневного заработка рассчитывается так:

$$СДЗ = 29,3 \cdot ПОМ + ОНД \quad (3)$$

где ПОМ – полное количество отработанных месяцев;

ОНД – общее количество неотработанных дней.

Не всегда получается укладываться в норму рабочего времени, поэтому иногда работодатель вынужден выйти за рамки установленной нормы. Сверхурочная работа, производимая сотрудником только по просьбе работодателя, а не по желанию самого работника, должна оплачиваться дополнительно. «Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в

течение двух дней подряд и 120 часов в год. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами» [1]. Оплата сверхурочного времени в первые два часа производится по ставке, превышающей основной в полтора раза, последующие часы – превышающей в два раза.

Работа в ночное время также оплачивается дополнительно, при этом продолжительность смены должна быть меньше на час, чем в дневное время суток.

Что касается праздничных и выходных дней, здесь оплата трудовой деятельности происходит по ставке, вдвое превышающей стандартной. Сотрудник также может попросить дополнительный выходной за работу в нерабочий день, но тогда оплата за нерабочий отработанный день будет по стандартной ставке, а дополнительный выходной оплачиваться не будет.

Помимо расчета, начисления и выплаты заработной платы, бухгалтер также рассчитывает и начисляет налоги и страховые взносы. Самые основные – это налог на доходы физических лиц (НДФЛ) и взносы на обязательное медицинское, социальное и пенсионное страхование. Бухгалтер рассчитывает сумму налога и взносов по соответствующим ставкам, умножая их на начисленную заработную плату, и осуществляет их выплаты в соответствующие органы. Налоговая база для НДФЛ определяется как все полученные доходы налогоплательщика, как в денежной форме, так и в натуральной. Удержание с заработной платы НДФЛ отражается по кредиту счета 68 «Расчеты по налогам и сборам». По каждому виду дохода существует своя налоговая ставка. Виды налоговых ставок определены в статье 224 НК РФ. Заработная плата сотрудников облагается по ставке 13 процентов. Налоговым периодом по НДФЛ, в соответствии со статьей 216 НК РФ, признается календарный год. НДФЛ вычитается из заработной платы работника и уплачивается в бюджет.

Взносы на обязательное медицинское, социальное и пенсионное страхование, или страховые взносы, в отличие от НДФЛ, не удерживаются с заработной платы, а начисляются на нее. Начисление страховых взносов отражается по кредиту счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Тарифы страховых взносов определены в статье 425 НК РФ. «Тарифы страховых взносов устанавливаются в следующих размерах, если иное не предусмотрено настоящей главой:

1) на обязательное пенсионное страхование:

в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов по данному виду страхования - 22 процента;

свыше установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов по данному виду страхования - 10 процентов;

2) на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов по данному виду страхования - 2,9 процента;

на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в Российской Федерации (за исключением высококвалифицированных специалистов в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 года N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"), в пределах установленной предельной величины базы по данному виду страхования - 1,8 процента;

3) на обязательное медицинское страхование - 5,1 процента» [3].

Расчетным периодом признается календарный год.

Также существуют другие виды удержаний из заработной платы, к ним могут относиться налоги, штрафы, а также алименты и прочее. Учет удержаний с заработной платы отражается по дебету счета 70 «Расчеты с

персоналом по оплате труда» и кредиту счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» или 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» в соответствии от вида удержания.

Второе, немаловажное понятие – это аудит расходов на оплату труда. Аудит расходов на оплату труда – это деятельность, которая предусматривает проведение проверок, с целью выявления ошибок в расчетах, связанных с оплатой труда, начислением и уплатой налогов и страховых взносов, а также разработку мероприятий по предотвращению этих ошибок и улучшению деятельности в данной сфере.

Первоначально аудитор должен ознакомиться с предприятием и его деятельностью. Затем аудитор составить план и общую стратегию аудита для дальнейших действий.

На этапе планирования также происходит оценка системы внутреннего контроля учета расходов на оплату труда путем тестирования сотрудников. Далее определяется уровень существенности и общий аудиторский риск.

Формула расчета уровня существенности:

$$УС = \frac{\sum ЗП}{5} \quad (4)$$

где ЗП – значение показателя, используемого для нахождения уровня существенности.

Методику аудиторской проверки расходов на оплату труда можно разделить на несколько этапов.

1 этап – проверка первичной документации. Здесь в качестве объекта проверки выступают расчетные и платежные документы по заработной плате, документация по учету рабочего времени, по удержанной (депонированной) заработной плате и так далее.

2 этап – проверка правильности начисления денежных средств. На данном этапе аудиторы проверяют правильность расходов начислений с целью обнаружения арифметических ошибок.

3 этап – проверка оснований для начисления сумм. Проверяется обоснованность для начисления заработной платы, учитываются все отработанные дни, дни нахождения сотрудника в отпуске, выход работника в праздничные и выходные, больничные и тому подобное.

4 этап – проверка начислений и расходов налогов и расходов по исполнительным листам. Проверяется правильность расходов с учетом применения правильных ставок, предоставлением налоговых вычетов, льгот, правильность удержаний из заработной платы сотрудника.

5 этап – сопоставление бухгалтерских счетов с бухгалтерской отчетностью в сфере расходов на оплату труда. Производится проверка правильности отражения бухгалтерских проводок в отчетности, касающихся расходов заработной платы.

Основные цели и задачи аудита расходов на оплату труда представлены на рисунке 1.

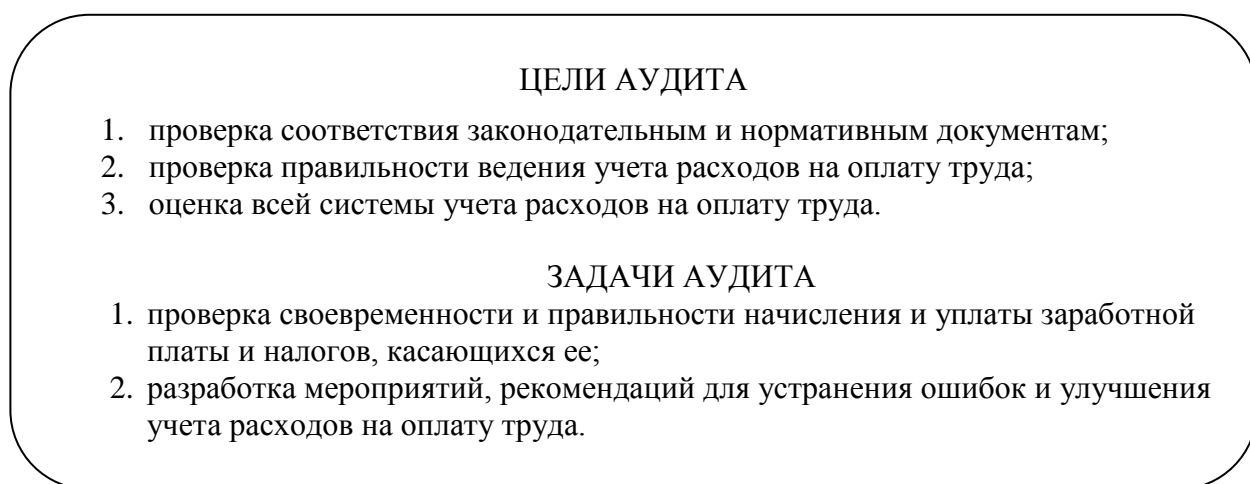


Рисунок 1 – Цели и задачи аудита расходов на оплату труда

В течение всего аудита расходов на оплату труда подвергается проверке множество документации. Среди них выделяют учетные регистры по счетам, связанным с расходами на оплату труда, например:

- счет 68 «Расчеты по налогам и сборам» предназначен для начисления и уплаты налогов с заработной платы сотрудника, например, НДФЛ;
- счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» обобщает информацию о страховых взносах на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование;
- счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» является основой для начисления и выплаты заработной платы сотрудникам;
- счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» предназначен для расходов с персоналом, кроме расходов по заработной плате;
- счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» позволяет учитывать суммы по депонированной заработной плате, а также удержаний из заработной платы по исполнительным листам.

Итогом аудиторской проверки выступает аудиторское заключение, в котором аудитор предоставляет результаты проводимой проверки в виде аудиторского мнения. Также разрабатываются рекомендации для устранения и предотвращения ошибок и улучшения деятельности предприятия.

Таким образом, можно сказать, что учет и аудит оплаты труда имеют большинство общих задач, выполнение которых приведет к достижению поставленных целей при помощи правильно выбранных методик выполнения. Это позволит полноценно и правильно организовать данную отрасль на предприятии.

2 Бухгалтерский учёт расходов на оплату труда в организации ООО «Капитал»

2.1 Техничко-экономическая характеристика организации

Общество с ограниченной ответственностью «Капитал» является юридическим лицом, которое осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством, действующим на территории Самарской области. Перечень правил, регулирующих деятельность организации, представлены в Уставе предприятия. ООО «Капитал» создано 29 февраля 2008 года и зарегистрировано Инспекцией Федеральной налоговой службы по Красноглинскому району г. Самары и включено в реестр субъектов малого и среднего предпринимательства 8 января 2016 года, категория субъекта – микропредприятие.

ООО «Капитал» является коммерческой организацией, основным видом деятельности которой по кодам общероссийского классификатора видов экономической деятельности является 41.20 строительство жилых и нежилых зданий. Предприятие осуществляет несколько видов деятельности:

- строительство жилых и нежилых зданий;
- строительство инженерных коммуникаций для водоснабжения и водоотведения, газоснабжения;
- строительство местных линий электропередачи и связи;
- разборка и снос зданий;
- производство земляных работ;
- производство прочих строительно-монтажных работ;
- производство штукатурных работ;
- работы столярные и плотничные;
- работы по устройству покрытий полов и облицовке стен;
- производство малярных и стекольных работ;

- производство прочих отделочных и завершающих работ;
- производство кровельных работ.

Полное юридическое наименование: Общество с ограниченной ответственностью «Капитал». Предприятие осуществляет свою деятельность по адресу: 445033, Самарская область, город Тольятти, улица Революционная, дом 5.

На предприятии действует линейная структура управления, которая представлена на рисунке 2.

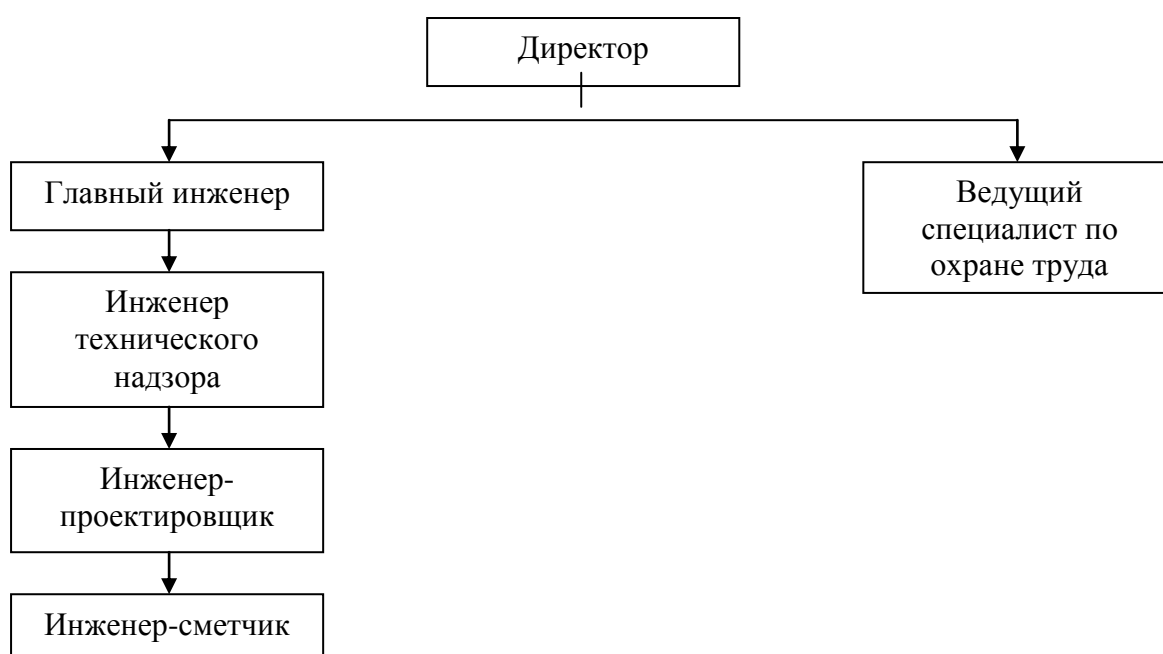


Рисунок 2 – Организационная структура управления предприятия ООО «Капитал»

Деятельностью предприятия руководит назначенный учредителями директор, который несет ответственность за эффективное функционирование предприятия. В его подчинении находятся ведущий специалист по охране труда и главный инженер.

За обеспечение безопасности на рабочем месте отвечает ведущий специалист по охране труда. Его главная задача заключается в предотвращении несчастных случаев и травматизма во время работы и минимизации профессиональных рисков.

Главный инженер руководит техническим развитием предприятия, следит за соблюдением технической дисциплины, а также организует испытания нового оборудования и технологий. В его подчинении находятся инженер технического надзора, инженер-проектировщик и инженер-сметчик.

В штате у предприятия ООО «Капитал» не числится бухгалтер, поэтому бухгалтерский учет ведет директор. В его обязанности входит решение таких задач, как:

- регистрация всех фактов хозяйственной деятельности субъекта;
- правильное и в соответствии с законодательством ведение бухгалтерского учета;
- контроль над расходованием фонда оплаты труда, верное начисление и выплата денежных средств, связанных с заработной платой сотрудникам;
- верный учет всех расходов и осуществлять меры по оптимизации их;
- составление и предоставление в соответствующие органы всех разновидностей отчетности.

ООО «Капитал» применяет общую систему налогообложения. Бухгалтерский учет на предприятии ведется по автоматизированной форме с помощью программы «1С: Предприятие 8.3». Для классификации и накопления информации, полученной из первичных учетных документов, используются регистры бухгалтерского учета, которые формируются программным обеспечением.

Для расчета основных экономических показателей деятельности ООО «Капитал» и их анализа за 2017-2019 года, представленных в таблице 1, источниками для информации послужили бухгалтерский баланс и отчет о финансовых результатах предприятия (Приложения А, Б).

Таблица 1 – Основные экономические показатели деятельности ООО «Капитал» за 2017-2019 года

Наименование показателя	Год			Абсолютное отклонение, +/-			Темп роста, %		
	2017	2018	2019	2018/ 2017	2019/ 2018	2019/ 2017	2018/ 2017	2019/ 2018	2019/ 2017
Выручка, тыс. руб.	300	139	154	-161	+15	-146	46	110,7	52,3
Прибыль от продаж, тыс. руб.	-2927	-2864	-2742	+63	+122	+185	97,8	95,7	93,6
Чистая прибыль, тыс. руб.	-4011	-3013	-5845	+998	-2832	-1834	75,1	193,9	145,7
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	111512	132685	149575	+21173	+16890	+38063	118,9	112,7	134,1
Среднегодовая величина оборотных средств, тыс. руб.	10820	8779	8398	-2041	-381	-2422	81,1	95,7	77,6
Фондоотдача, руб.	0,00269	0,00104	0,00102	-0,00165	-0,00002	-0,00167	38,6	98,1	37,9
Фондоёмкость, руб.	371,7	954,5	971,2	+582,8	+16,7	+599,5	256,8	101,7	261,3
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, оборот.	0,027	0,015	0,018	-0,012	+0,003	-0,009	55,5	120	66,6
Среднегодовая величина активов, тыс. руб.	122332	141465	157973	+19133	+16508	+35641	115,6	111,7	129,1
Рентабельность активов, %	-3,28	-2,13	-3,7	+1,15	-1,57	-0,42	64,9	173,7	112,8

Данные, представленные в таблице 1, показывают, что значение выручки за год в период с 2017 года по 2018 год уменьшилось на 54 % или

161 тыс. руб., а в 2019 году, по сравнению с 2018 годом, увеличилось на 15 тыс. руб. или 10,7 %, что говорит о многих проблемах. Например, появление новых конкурентов на рынке товаров и услуг, повышение цен на строительные материалы и некачественное выполнение работ. Здесь также действует сезонный фактор, так как в зимнее время года количество заказов на строительство снижается. Динамика данного показателя представлена на рисунке 3.

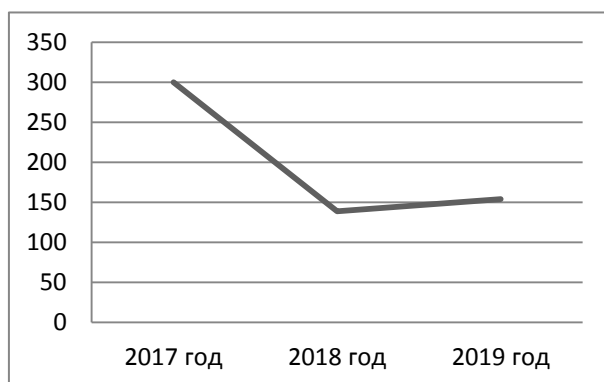


Рисунок 3 – Динамика показателя выручки ООО «Капитал»

Динамика показателей фондоемкости и фондоотдачи представлена на рисунках 4 и 5, соответственно.

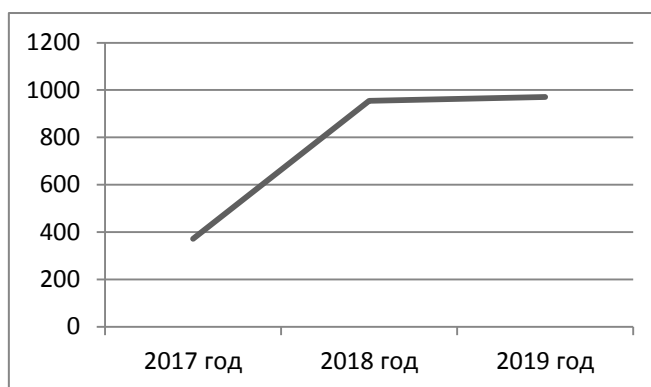


Рисунок 4 – Динамика показателя фондоемкости ООО «Капитал»

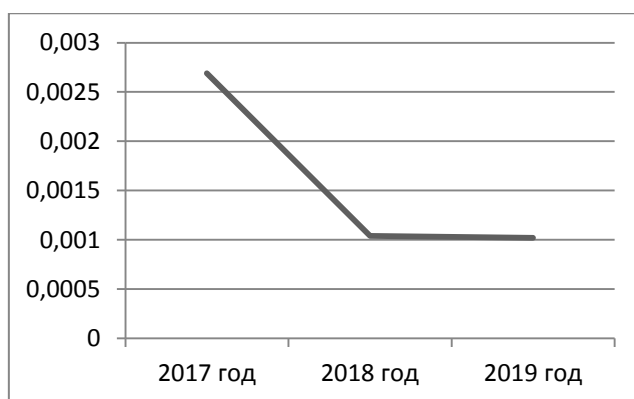


Рисунок 5 – Динамика показателя фондоотдачи ООО «Капитал»

Показатель фондоотдачи снижается с каждым годом на протяжении трех лет, а показатель фондоемкости растет, что свидетельствует о неправильном и неэффективном использовании компанией основных фондов. Показатель фондоотдачи можно повысить, например, за счет стимулирования персонала, путем прямой зависимости заработной платы от выполненных работ. Здесь также можно использовать способы внедрения более технологичного и мощного оборудования и повышения технического уровня сотрудников. Динамика показателей фондоемкости и фондоотдачи представлена на рисунках 4 и 5, соответственно.

Величина рентабельности активов в период с 2017 года по 2018 год возросла на 1,15 %, но уменьшилась в 2019 году на 1,57 %. Данный показатель находится в отрицательном положении на протяжении всех трех лет, это обусловлено тем, что предприятие неэффективно использует активы, так как вложения в активы не приносят прибыли, предприятие работает в убыток.

Таким образом, по данным исследования можно сказать, что предприятие имеет убыток и нестабильно в связи с появлением новых конкурентов и ростом цен на материалы и сырье. Из-за того, что в зимнее время предприятие получает меньше дохода, а затраты ежемесячно одинаковые, предприятие также остается в убыточном положении.

Неправильное и неэффективное использования активов тоже ведет к убытку предприятия.

2.2 Учёт расходов по основной и дополнительной заработной плате

Начисление и расчет заработной платы и сумм, связанных с ней, производится лицом, ответственным за ведение учета расходов на оплату труда. На предприятии ООО «Капитал» за организацию всего бухгалтерского учета, в том числе и учета расчетов с персоналом по оплате труда, отвечает директор. Он производит расчет, начисление и выплаты заработной платы в полном объеме и в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Налоговым кодексом РФ, а также с внутренними нормативными документами предприятия ООО «Капитал».

Правила и порядок организации всего бухгалтерского учета на предприятии ООО «Капитал» закреплены в учетной политике, разработанной в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008.

Каждая хозяйственная операция, связанная с учетом расходов по заработной плате, отражается в бухгалтерском учете на основании первичной документации и в соответствии с законодательными документами и нормативными актами, применяющимися на предприятии.

На предприятии работают, согласно Штатному расписанию (Приложение В), шесть человек, с каждым из которых был заключен трудовой договор, на каждого была заведена личная карточка (форма № Т-2) и лицевой счет (форма № Т-5).

При расчете заработной платы используется Табель учета рабочего времени (Приложение Г), чтобы знать отработанное время часов сотрудника, его прогулы, отпуска, неотработанное время по болезни, а также сверхурочное время работы.

Принципы, условия и правила выплаты заработной платы перечислены в Положении об оплате труда. В соответствии с регламентом ежемесячная заработная плата компании состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть - это денежное вознаграждение работникам за выполнение ими своих служебных обязанностей. Переменная часть-это премия.

Специалистам ООО «Капитал» начисляется заработная плата исходя из установленного месячного оклада и отработанных дней в месяц. Все сотрудники находятся на неполной штатной единице. Также работникам полагается материальное стимулирование с помощью ежемесячных и ежегодных доплат, а именно:

- премирование по итогам работы за месяц;
- премирование по решению директора;
- премирование по итогам работы за год.

Например, ведущему специалисту по охране труда Панферову Ю.Я. установлен месячный оклад в размере 33 040 руб. По окончании месяца сотруднику была начислена премия по результатам его работы в размере 730 руб. Исходя из того, что сотрудник находится на 0,5 штатных единиц и отработал полный отчетный месяц, ему было начислено 17250 руб.:

$$0,5 \cdot 33040 + 730 = 17250 \text{ руб.}$$

В соответствии с законодательством, на предприятии ООО «Капитал» сотрудникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск длительностью 28 календарных дней. Сотрудник вправе разделить отпуск по частям.

Расчет отпускных выплат ООО «Капитал» осуществляется в записке-расчете (Приложение Д).

Например, директору Чернову В.В. в период с 13 января по 26 января 2020 года был дан отпуск длительностью 14 дней. Размер месячного оклада равен 19 825 руб. Период расчета отпускных составил 12 месяцев – с 1 мая 2017 года по 30 апреля 2018 года.

Сумма всех выплат за период составила 221366,46 руб. Размер среднегодневного заработка Чернова В.В. составляет 629,59 руб.:

$$221366,46 / 12 / 29,3 = 629,59 \text{ руб.}$$

Таким образом, используя формулу (1), можно рассчитать размер отпускных выплат, который составил 8814,26 руб.:

$$629,59 \cdot 14 = 8814,26 \text{ руб.}$$

В соответствии с ТК РФ сотруднику также может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Например, инженер технического надзора Бордон Ю.И. взял отпуск за свой счет продолжительностью 10 дней. Сотрудник отработал 9 дней из 17 возможных. Размер месячного оклада равен 55060 руб. Так как отпуск без сохранения заработной платы не оплачивается, сумма начисленной заработной платы будет равна 14574,7 руб.:

$$(0,5 \cdot 55060) / 17 \cdot 9 = 14574,7 \text{ руб.}$$

После начисления заработной платы специалистам предприятия ООО «Капитал» бухгалтер должен произвести начисления удержаний с нее. Существует несколько видов удержаний с заработной платы:

- обязательные удержания,
- по инициативе работодателя,
- по инициативе работника.

В соответствии с Налоговым кодексом РФ одним из обязательных удержаний с заработной платы является налог на доходы физических лиц. Удержание НДФЛ отражают по дебету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в кредит 68 «Расчеты по налогам и сборам» субсчет 01 «НДФЛ».

Доходы, полученные работниками ООО «Капитал», облагаются НДФЛ по ставке 13 %. В соответствии с этим начисленная заработная плата выступает в качестве налоговой базы для исчисления НДФЛ.

С помощью налоговых вычетов можно уменьшить налоговую базу, тем самым увеличив размер выдаваемой заработной платы. Наиболее распространенным налоговым вычетом является налоговый вычет на

ребенка. В соответствии со статьей 218 Налогового кодекса Российской Федерации стандартный налоговый вычет для первого и второго ребенка составляет 1400 рублей, для третьего и последующих детей – 3000 рублей. Данный налоговый вычет действует до того месяца, в котором совокупный доход налогоплательщика превышает 350000 рублей.

Например, у сотрудника Ковалевой Ю.Я., которая работает на предприятии ООО «Капитал» главным инженером, есть ребенок, не достигший совершеннолетия. Заработная плата Ковалевой Ю.Я. составляет 16520 руб. Согласно этому, налоговая база для начисления НДФЛ уменьшается на сумму налогового вычета и составляет:

$$16520 - 1400 = 15120 \text{ руб.}$$

Исходя из этого сумма удержанного с заработной платы Ковалевой Ю.Я. и перечисленного в бюджет налога будет составлять:

$$15120 \cdot 13\% = 1965,6 \text{ руб.}$$

Удержания из заработной платы сотрудников по исполнительным листам отражаются по кредиту счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами». Так, например, сотрудник Панферов Ю.Я., занимающий должность ведущего специалиста по охране труда на предприятии ООО «Капитал», получил заработную плату за январь 2020 года в размере 15007,5 руб. У него имеются двое несовершеннолетних детей, на которых положена выплата алиментов в размере 33% от суммы заработной платы. Удержание по исполнительному листу составит:

$$15007,5 \cdot 33\% = 4952,5 \text{ руб.}$$

Учет расходов по заработной плате на предприятии ООО «Капитал» ведется по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по каждому работнику отдельно. Данный счет пассивный, по кредиту счета отражаются все начисления, связанные с заработной платой, а по дебету разного вида удержаний. Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» корреспондирует со счетом 26 «Общехозяйственные расходы» при начислении заработной платы.

Выдачу заработной платы предприятие осуществляет в соответствии с Трудовым кодексом РФ два раза в месяц. Аванс за первую половину месяца сотрудники получают 25 числа того месяца, за который начисляется заработная плата, а окончательный расчет приходится на 10 число месяца, следующего за расчетным. Выплаты осуществляются на основании расчетной ведомости, путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников.

Выплаты заработной платы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 51 «Расчетные счета».

Бухгалтерские проводки по учету расходов по заработной плате за январь 2020 года приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Бухгалтерские проводки по учету расходов на заработную плату за январь 2020 года

Корреспонденция счетов		Сумма, руб.	Наименование хозяйственной операции
Дебет	Кредит		
26	70	88286,65	Начислена заработная плата административно-управленческому персоналу
70	68.01	11295,26	Удержан НДФЛ с заработной платы административно-управленческого персонала
70	76	4952,5	Удержана сумма по исполнительному листку в пользу третьего лица
76	51	4952,5	Перечислена сумма удержания по исполнительному листку третьему лицу
68.01	51	11295,26	Перечислен в бюджет НДФЛ с заработной платы административно-управленческого персонала
70	51	72038,8	Перечислена заработная плата административно-управленческому персоналу

Таким образом, расчет заработной платы, отпускных, а также начисление удержаний с доходов сотрудников ООО «Капитал» осуществлялось с помощью первичных учетных документов. Методика их расчета полностью соответствует законодательству. Расчеты с персоналом по оплате труда правильно отражаются в учете с помощью рабочего плана счетов.

2.3 Учёт расходов на социальное страхование и обеспечение

Страховые взносы являются обязательным платежом и представляют собой определенную сумму денежных средств, уплачиваемых на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование, в целях обеспечения сотрудника денежными средствами при наступлении страхового случая.

Взносы на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование регулируются главой 34 Налогового кодекса Российской Федерации. Согласно НК РФ «плательщиками страховых взносов (далее в настоящей главе - плательщики) признаются следующие лица, являющиеся страхователями в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования:

1) лица, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам:

организации;

индивидуальные предприниматели;

физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;

2) индивидуальные предприниматели, адвокаты, медиаторы, нотариусы, занимающиеся частной практикой, арбитражные управляющие, оценщики, патентные поверенные и иные лица, занимающиеся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой (далее - плательщики, не производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам)» [3].

Объектом для начисления страховых взносов является вознаграждения в виде денежных сумм физическим лицам по трудовым и гражданско-правовым договорам, в результате выполнения работ, оказания услуг.

Базой для начисления взносов на социальное страхование и обеспечение является фонд оплаты труда.

Взносы начисляются ежемесячно, нарастающим итогом.

Предприятие ООО «Капитал» для начисления страховых взносов и расчетов с органами социального страхования и обеспечения использует счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», который подразделяется на несколько субсчетов:

- 69.01 «Расчеты по социальному страхованию»;
- 69.02 «Расчеты по пенсионному обеспечению»;
- 69.03 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию».

Счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» корреспондирует с несколькими счетами в части учета расходов на оплату труда:

- счета, на которых отражается начисленная заработная плата (например, счет 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы» и так далее) – начисление страховых взносов;
- со счетом 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - начисление пособий по временной трудоспособности и других платежей, выплачиваемых за счет внебюджетных фондов;
- счета, посредством которых осуществляются действия по наличным и безналичным расчетам (например, счет 50 «Касса», счет 51 «Расчетные счета»).

Для учета расходов на страхование и обеспечение используют учетный регистр, который называется карточка индивидуального учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений и сумм начисленных страховых взносов. В ней указываются суммы всех выплат, платежей, необлагаемых страховыми взносами, а также страховых взносов во все внебюджетные фонды.

Из средств Фонда социального страхования могут производиться выплаты сотрудникам по определенным случаям:

- временная нетрудоспособность;
- пособие на погребение;
- пособие по уходу за ребенком-инвалидом;
- потеря трудоспособности в результате несчастного случая.

В таблице 3 представлены бухгалтерские записи по учету расходов на социальное страхование и обеспечение предприятия ООО «Капитал» за январь 2020 год.

Таблица 3 – Бухгалтерские проводки по начислению и уплате страховых взносов за январь 2020 года

Корреспонденция счетов		Сумма, руб.	Наименование хозяйственной операции
Дебет	Кредит		
26	69.01	3354,89	Начислены страховые взносы административно-управляющему персоналу для перечисления в Фонд социального страхования
26	69.02	19423,06	Начислены страховые взносы административно-управляющему персоналу для перечисления в Пенсионный фонд
26	69.03	4502,62	Начислены страховые взносы административно-управляющему персоналу для перечисления в Фонд обязательного медицинского страхования
69.01	51	3354,89	Перечислены страховые взносы в Фонд социального страхования
69.02	51	19423,06	Перечислены страховые взносы в Пенсионный фонд
69.03	51	4502,62	Перечислены страховые взносы в Фонд обязательного медицинского страхования

Таким образом, рассмотрение учета расчетов по социальному страхованию и обеспечению на предприятии ООО «Капитал» позволило сделать выводы, что организация правильно и в соответствии с законодательством начисляет и уплачивает страховые взносы, а также в полной мере осуществляет аналитический и синтетический учет в данной сфере.

3 Аудиторская проверка расходов на оплату труда в организации ООО «Капитал»

3.1 Аудиторская проверка правильности учета расходов на оплату труда

Целью аудиторской проверки расходов на оплату труда на предприятии ООО «Капитал» является выявление несоответствий и ошибок в ведении учета расходов на оплату труда, формирование аудиторского мнения относительно достоверности информации о расчетах с персоналом по заработной плате и разработка рекомендации для устранения несоответствий и улучшения деятельности в данной сфере.

Для выполнения данной цели аудитору предстоит решить ряд основных задач:

- проверить систематичность и оформление первичных документов по расчетам и начислениям заработной платы и удержаний с нее;
- проверить правильность расчета и начислений заработных плат и удержаний с них;
- провести проверку расчетов отпускных выплат;
- проверить точность налоговых вычетов с заработных плат сотрудников.

Для получения информации в процессе проведения аудита в качестве источника выступают первичная документация по учету расходов с персоналом по оплате труда и бухгалтерская отчетность предприятия ООО «Капитал». А также проверяются учетные регистры по счетам:

- правильность начисления и уплаты налогов с заработной платы – счет 68 «Расчеты по налогам и сборам»;

- правильность начисления страховых взносов во внебюджетные фонды – счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
- полнота и правильность начисления, расчета и выплаты основной и дополнительной заработной платы – счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;
- правильность расчетов с персоналом по прочим операциям – счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»;
- точность расчетов удержаний с заработной платы – счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Перед проведением тщательной проверки учета расходов на оплату труда, прежде всего, аудитор должен самостоятельно разработать, составить и документально оформить план и общую стратегию аудита. Общая стратегия аудита представляет собой список определенных процедур, выполнение которого требуется для реализации плана аудиторской проверки. Общая стратегия разрабатывается аудитором для того, чтобы контролировать процесс аудиторской проверки, а также эффективно распределять работу между аудиторами, участвующими в проверке.

На первоначальном этапе происходит ознакомление аудитора с внешними и внутренними факторами влияния на финансовую деятельность предприятия, организацией управления и внутреннего контроля на предприятии.

В процессе всей аудиторской проверки основными процедурами являются:

- проверка правильного оформления трудовых отношений сотрудника и работодателя;
- проверка правильности ведения аналитического и синтетического учета расчетов с сотрудниками;
- проверка полноты и правильности начисления заработной платы;

– проверки правильности расчетов удержаний с заработной платы.

Предприятие ООО «Капитал» является микропредприятием и в соответствии с Федеральным законом № 307-ФЗ не относится к числу организаций, подлежащих обязательному аудиту. Следовательно, для проведения аудита, предприятие обращается к сторонней организации, оказывающей аудиторские услуги, на предмет инициативного внешнего аудита. Работа аудитора начинается с изучения характеристики предприятия, ознакомления с учредительными документами и учетной политикой. Далее проводится тестирование внутреннего контроля учета расходов на оплату труда, представленное в таблице 4, которое включает в себя ряд вопросов и ответов на них.

Таблица 4 – Тест проверки состояния системы внутреннего контроля бухгалтерского учета расходов на оплату труда предприятия ООО «Капитал»

Содержание вопроса	Ответ
1. Применяются ли на предприятии унифицированные формы при учете личного состава сотрудников?	Да
2. Учитываются ли при расчете заработной платы оклады и разряды сотрудников, прописанные в штатном расписании?	Да
3. Заполняются ли трудовые книжки на каждого сотрудника?	Да
4. Ведутся ли табели учета рабочего времени?	Да
5. Производилась ли проверка налоговой службой и сотрудниками ФСС расчет по оплате труда и НДФЛ?	Да
6. Сопоставляются ли начисления заработных плат с данными из отчетностей социального, медицинского и пенсионного фонда?	Да
7. Делается ли проверка расчетов по начислениям заработной платы?	Да
8. Ведется ли расчет и начисление заработной платы в соответствии с табелем учета рабочего времени?	Да
9. Происходила ли задержка по выплатам заработной платы сотрудникам на предприятии?	Нет
10. Существует ли архивное хранение данных по аналитическому учету расчетов по оплате труда?	Да
11. Применяются ли унифицированные формы первичных документов по учету расходов на оплату труда?	Да
12. Производятся ли расчеты и начисления заработной платы лицами, не имеющими отношения к производству?	Нет
13. Применяются ли программные обеспечения для учета расчетов по оплате труда на предприятии?	Да

По данным таблицы 4 можно сказать, что состояние внутренней системы учета расчетов по оплате труда предприятия ООО «Капитал» хорошее. Для учета расходов на оплату труда используется программное обеспечение «1С:Предприятие 8.3», позволяющее облегчить работу бухгалтера в лице директора предприятия.

Также на этапе планирования, аудитор должен рассчитать уровень существенности. В соответствии с МСА 320 «Существенность при планировании и проведении аудита» понятие существенность раскрывается как наличие возможных искажений в отчетности, которые способны повлиять на решения пользователей, применяющиеся на основании данной отчетности.

На основании данных бухгалтерской отчетности ООО «Капитал» можно рассчитать уровень существенности, который будет представлен в таблице 5.

В столбец номер два таблицы 5 переносятся данные из бухгалтерской отчетности предприятия за 2019 год. Столбец номер 3 характеризует процентную долю, которая прописана во внутренних инструкциях аудиторской фирмы. Значение для нахождения уровня существенности рассчитывается путем умножения столбца номер два на столбец номер 3.

Таблица 5 – Определение уровня существенности ООО «Капитал»

Наименование показателя	Значение показателя, тыс. руб.	Доля, %	Значение для нахождения уровня существенности, тыс. руб.
Балансовая прибыль (убыток)	-5845	5	-292
Валовой объем реализации без учета НДС	154	2	3
Собственный капитал	-19713	10	-1971
Валюта баланса	163898	2	3278
Общие затраты предприятия	2896	2	58

Используя формулу (4), можно рассчитать уровень существенности:

$$УС = \frac{-292 + 3 + (-1971) + 3278 + 58}{5} = 215,2$$

Показатели значений для нахождения уровня существенности, которые были использованы при расчете уровня существенности, не должны отличаться от среднего значения более чем на 20 %. Чтобы проверить данное условие, нужно рассчитать отклонение каждого показателя:

$$\frac{215,2 - (-292)}{215,2} \cdot 100\% = 235\%$$

$$\frac{215,2 - 3}{215,2} \cdot 100\% = 0,009\%$$

$$\frac{215,2 - (-1971)}{215,2} \cdot 100\% = 1016\%$$

$$\frac{215,2 - 3278}{215,2} \cdot 100\% = -1423\%$$

$$\frac{215,2 - 58}{215,2} \cdot 100\% = 73\%$$

Так как некоторые из показателей имеют отклонение более чем на 20% от среднего значения (215,2 тыс. руб.), следует рассчитать новое значение уровня существенности для этих показателей:

$$УС = \frac{-292 + (-1971) + 3278 + 58}{4} = 414,25$$

Таким образом, значение уровня существенности равно 414,25 тыс. рублей, которое можно округлить не более чем на 20%. При округлении данный показатель будет равен 400 тыс. рублей.

Данный показатель будет использоваться аудитором в качестве предельного уровня существенности за 2019 год.

На данном этапе важной частью является оценка аудиторского риска. Аудиторский риска – это вероятность ненайденных существенных неточностей и отклонений в бухгалтерской отчетности от фактических данных. Рассчитать данный риск можно с помощью прямой модели, которая базируется на прямых суждениях аудитора. В данном случае аудитор решил, что неотъемлемый риск составляет 60%, риск контроля – 30%, риск

необнаружения – 20%. Следовательно, прямой аудиторский риск будет равен:

$$60\% \cdot 30\% \cdot 20\% = 0,6 \cdot 0,3 \cdot 0,2 = 3,6\%$$

Далее аудитор составляет план аудиторской проверки, в котором представлен перечень процедур, период проведения и ответственное лицо за выполнение их. План аудита расчетов по оплате труда представлен в таблице 6.

Таблица 6 – План аудита расчетов по оплате труда ООО «Капитал» за 2019 год

Наименование аудируемой организации		ООО «Капитал»
Период проведения проверки		с 01.05.2020 по 25.05.2020
Аудитор		Боборенко В.М.
Общий аудиторский риск		3,6%
Уровень существенности		400 тыс. руб.
Планируемые работы	Период проведения	Исполнитель
1. Аудит правильного оформления трудовых отношений между сотрудниками и работодателем	01.05.2020 – 06.05.2020	Боборенко В.М.
2. Аудит полноты и правильности начислений заработной платы сотрудникам	07.05.2020 – 14.05.2020	Боборенко В.М.
4. Аудит расчетов удержаний с заработных плат сотрудников	15.05.2020 – 20.05.2020	Боборенко В.М.
4. Аудит правильности ведения аналитического и синтетического учета расчетов с сотрудниками	21.05.2020 – 25.05.2020	Боборенко В.М.

Затем составляется общая стратегия аудита, представленная в таблице 7.

Согласно разработанной общей стратегии аудита, прежде всего, нужно рассмотреть правильность оформления трудовых отношений между сотрудниками и работодателем.

Таблица 7 – Общая стратегия аудита расчетов по оплате труда предприятия ООО «Капитал» за 2019 год

Наименование аудируемой организации			ООО «Капитал»
Период проведения проверки			с 01.05.2020 по 25.05.2020
Аудитор			Боборенко В.М.
Общий аудиторский риск			3,6%
Уровень существенности			400 тыс. руб.
Перечень процедур	Период проведения	Исполнитель	Проверяемые документы
1. Аудит правильного оформления трудовых отношений между сотрудниками и работодателем			
1. Проверка правильности документального оформления сотрудников (прием, увольнение, перевод и т.д.)	1.05.2020	Боборенко В.М.	Приказы о приеме на работу, трудовые договора, личные карточки
2. Проверка документов по учету рабочего времени	4.05.2020	Боборенко В.М.	Табель учета рабочего времени, личные карточки
3. Проверка на правильность заполнения расчетно-платежных документов	5.05.2020	Боборенко В.М.	Расчетные ведомости, платежные ведомости, расходные кассовые ордера
2. Аудит полноты и правильности начислений заработной платы сотрудникам			
1. Проверка правильности расчетов и начислений заработной платы	7.05.2020	Боборенко В.М.	Положение об оплате труда, трудовые договора, личные карточки, расчетные ведомости, табели учета рабочего времени, штатное расписание
2. Проверка правильности и обоснованности начислений дополнительной заработной платы	13.05.2020	Боборенко В.М.	Приказ о премировании, больничные листы, расчетные ведомости, табели учета рабочего времени, штатное расписание
3. Аудит расчетов удержаний с заработных плат сотрудников			
1. Проверка законности получения налоговых льгот при начислении НДФЛ	15.05.2020	Боборенко В.М.	Документы, предоставляющие налоговый вычет при НДФЛ, налоговые карточки
2. Проверка правильности расчетов по исполнительным листам	19.05.2020	Боборенко В.М.	Исполнительные документы, справочный лист по удержанию

Продолжение таблицы 7

4. Аудит правильности ведения аналитического и синтетического учета расчетов с сотрудниками			
1. Проверка аналитического учета расчетов по оплате труда всех сотрудников, получающих доход в ООО «Капитал»	21.05.2020	Боборенко В.М.	Расчетные ведомости, платежные ведомости, лицевые счета
2. Проверка правильности отражения хозяйственных операций в бухгалтерском балансе	25.05.2020	Боборенко В.М.	Оборотно-сальдовые ведомости, карточки счетов

Для этого нужно произвести проверку наличия и правильности оформления трудовых договоров и первичных документов, представленную в таблице 8, а именно Приказ о приеме работника на работу (форма № Т-1), Личная карточка работника (форма № Т-2), Приказ о переводе работника на другую работу (форма № Т-5), Приказ о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6) и Приказ о прекращении трудового договора с работником (форма № Т-8).

Таблица 8 – Проверка правильного оформления первичных документов

Объект проверки	Дата проверки	Проверяемый документ	Выявленные нарушения
Документация по учету личного состава	2.05.2020	Приказы о приеме на работу, приказы о расторжении трудового договора, личные карточки	Нарушений нет
Документация по учету рабочего времени	9.05.2020	Табель учета рабочего времени, штатное расписание	Отсутствие подписей ответственных лиц
Расчетно-платежные документы	17.05.2020	Расчетно-платежные ведомости, лицевые счета	Не ведутся в бумажной форме

Далее необходимо провести проверку расчета и начислений заработной платы всем сотрудникам, получающим доход в ООО «Капитал». Тщательно проверяются суммы начислений заработной платы на наличие арифметических ошибок. А также проверяется обоснованность начисления. Суммы начисленных заработных плат сопоставляются с документами учета рабочего времени по каждому сотруднику отдельно.

По окончании проверки правильности начислений заработной платы сотрудникам предприятия ООО «Капитал» заполняется документ, представленный в таблице 9.

Таблица 9 – Результаты проверки начисления заработной платы сотрудникам предприятия ООО «Капитал»

Содержание хозяйственной операции	Отражение в учете		Выявленные нарушения
	Дебет	Кредит	
1. Начислена заработная плата сотрудникам ООО «Капитал»	26	70	Нарушений нет
2. Начислены страховые взносы в перечисление фондам социального, пенсионного и медицинского страхования	26	69	Нарушений нет
3. Перечислены страховые взносы в фонды социального, пенсионного и медицинского страхования	69	51	Нарушений нет
4. Удержан НДФЛ с заработной платы сотрудников ООО «Капитал»	70	68	Нарушений нет
5. Перечислен в бюджет НДФЛ с заработной платы сотрудников ООО «Капитал»	68	51	Нарушений нет
6. Перечислена заработная плата сотрудникам на банковские счета	70	51	Нарушений нет

Таким образом, по итогам проведенной проверки, можно сказать, что документальное оформление первичных документов не всегда соответствует правилам. Проверка начисления заработной платы и удержаний с нее показала, что выявленных нарушений нет.

По итогам аудиторской проверки можно составить заключение и сформировать рекомендации по рациональному использованию средств на оплату труда.

Аудит проводился выборочно на основе данных о заработной плате.

Аудиторская проверка была проведена в соответствии с международными стандартами аудита, применяемыми в Российской Федерации, и Федеральным законом № 307-ФЗ.

В процессе аудиторской проверки было изучено состояние внутреннего контроля учета расходов на оплату труда предприятия ООО «Капитал». Значительных нарушений, повлекших за собой серьезные проблемы, по итогам проверки не выявлено. Серьезных искажений, объясняющих недостоверность данных об оплате труда, приведенных в бухгалтерской отчетности не обнаружено.

При проведении проверки учета расходов на оплату труда было изучено большое количество первичных документов, а также рассмотрен порядок и соблюдение законодательства при расчете и начислении заработной платы на предприятии ООО «Капитал». Также был рассмотрен порядок отражения финансово-хозяйственных операций в учете расходов на оплату труда. Бухгалтерский учет в организации ведется в полном соответствии с учетной политикой предприятия, без нарушения норм законодательства.

3.2 Рекомендации по рациональному использованию средств на оплату

Исследовав состояние бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии ООО «Капитал», следует разработать некоторые рекомендации.

Необходимо ответственнее относиться к документальному оформлению первичных документов, на некоторых документах отсутствуют подписи ответственных лиц. Предприятию следует ознакомиться с правилами оформления документов, иначе это может повлечь за собой определенные проблемы.

Например, в записках-расчетах о предоставлении отпуска работнику, отданных на проверку, было выявлено отсутствие подписей работника кадрового отдела. Сведения, которые отражаются на первых страницах в унифицированной форме записки-расчета о предоставлении отпуска работнику, утвержденной Постановлением Госкомстата России, должны быть заверены подписью и инициалами работника кадровой службы.

В организации некоторые первичные документы ведутся в устаревших формах. Для улучшения качества деятельности целесообразно использовать более современные унифицированные формы первичных документов.

Также необходимо сократить документооборот. Например, предприятие использует расчетную и платежную ведомости отдельно, так как на предприятии данные документы могут оформляться несколько раз в месяц, то желательно оформлять все процедуры с начислением и выплатой заработных плат в расчетно-платежной ведомости, тем самым сокращая количество первичной документации в два раза.

На предприятии ООО «Капитал» большинство документов ведется в электронном виде. Для безопасности хранения информации предприятию предлагается вести весь документооборот также и на бумажных носителях.

Также следует повышать квалификацию личного состава, так как они оказывают большое влияние, как на персонал, так и на предприятие. В целом все расчеты с персоналом по оплате труда отражаются верно, и финансово-хозяйственные операции проводились в соответствии с законодательством.

Таким образом, предприятию рекомендуется более тщательно следить за оформлением первичной документации, а именно проверять наличие полностью заполненных граф, подписей и инициалов. Также желательно сократить документооборот, использовать более новые унифицированные формы первичной документации для учета расходов на оплату труда и составлять документы как в электронной форме, так и на бумажных носителях.

Заключение

Бакалаврская работа была посвящена вопросам, касающимся организации бухгалтерского учета расходов по оплате труда. Также здесь были затронуты аспекты трудовых взаимоотношений между сотрудниками и работодателем.

При проведении данного исследования нам удалось выполнить все поставленные задачи.

В первой главе подробно расписаны теоретические аспекты бухгалтерского учета и аудита расходов на оплату труда. Здесь также определена экономическая сущность заработной платы. Рассмотрены основные нормативные документы, регулирующие учет и аудит расходов на оплату труда. Исследованы особенности и методики учета и аудита расходов на оплату труда.

Нам удалось выяснить, что сущность заработной платы заключается в том, что она является не только доходом для сотрудников, но и издержкой на производство для работодателя, которая может выражаться в двух формах. Заработная плата также позволяет стимулировать сотрудников на выполнение качественной работы, улучшение навыков и повышение квалификации.

К основным нормативно-правовым документам, регулирующим учет и аудит расходов по оплате труда, относятся Трудовой кодекс Российской Федерации, регламентирующий трудовые отношения сотрудника и работодателя, Налоговый кодекс Российской Федерации, описывающий правила и принципы начисления и уплаты налогов. Здесь также были рассмотрены ФЗ № 402-ФЗ, содержащий в себе теоретические аспекты ведения бухгалтерского учета, и ФЗ № 307-ФЗ, включающий в себя информацию об аудиторской деятельности.

Также необходимо сказать, что учет и аудит оплаты труда имеют большинство общих задач, выполнение которых приведет к достижению

поставленных целей при помощи правильно выбранных методик выполнения. Это позволит полноценно и правильно организовать данную отрасль на предприятии.

В основной части бакалаврской работы было выполнено исследование, в котором нам удалось рассмотреть учет расходов по основной и дополнительной заработной плате и изучить учёт расходов на социальное страхование и обеспечение.

Также здесь представлено описание предприятия ООО «Капитал» и проанализированы основные финансовые показатели деятельности. По данным исследования можно сказать, что предприятие имеет убыток и нестабильно в связи с появлением новых конкурентов и ростом цен на материалы и сырье.

Из-за того, что в зимнее время предприятие получает меньше дохода, а затраты ежемесячно одинаковые, предприятие также остается в убыточном положении. Неправильное и неэффективное использования активов тоже ведет к убытку предприятия.

Расчет заработной платы, отпускных, а также начисление удержаний с доходов сотрудников ООО «Капитал» осуществлялось с помощью первичных учетных документов.

Методика их расчета полностью соответствует законодательству. Расчеты с персоналом по оплате труда правильно отражаются в учете с помощью рабочего плана счетов.

Рассмотрение бухгалтерского учета по социальному страхованию и страховым выплатам в ООО «Капитал» позволило сделать вывод о том, что организация правильно и в соответствии с законодательством рассчитывает и уплачивает страховые взносы, а также в полной мере осуществляет аналитический и синтетический учет расходов на оплату труда.

Также в данной работе представлен порядок и описание проводимой аудиторской проверки правильности учета расходов на оплату труда. По

итогах данной проверки были составлены рекомендации по рациональному использованию средств на оплату.

При проведении проверки учета расходов на оплату труда было изучено состояние внутреннего контроля учета расходов на оплату труда предприятия, а также рассмотрен порядок и соблюдение законодательства при расчете и начислении заработной платы на предприятии ООО «Капитал».

Также был рассмотрен порядок отражения финансово-хозяйственных операций в учете расходов на оплату труда. Бухгалтерский учет в организации ведется в полном соответствии с учетной политикой предприятия, без нарушения норм законодательства.

Необходимо ответственнее относиться к документальному оформлению первичных документов, на некоторых документах отсутствуют подписи ответственных лиц. Предприятию следует ознакомиться с правилами оформления документов, иначе это может повлечь за собой определенные проблемы. В организации некоторые первичные документы ведутся в устаревших формах. Для улучшения качества деятельности целесообразно использовать более современные унифицированные формы первичных документов.

Также необходимо сократить документооборот. Например, предприятие пользуется расчетной и платежной ведомостями отдельно, желательно оформлять начисления и выплаты заработных плат в расчетно-платежной ведомости, тем самым сокращая количество первичной документации.

На предприятии ООО «Капитал» большинство документов ведется в электронном виде. Для безопасности хранения информации предприятию предлагается вести также и на бумажных носителях.

В случае утраты риск потери информации того или иного документа меньше при применении двух форм составления.

Предприятие имеет некоторые незначительные нарушения. Также не стоит забывать о знаниях и навыках сотрудников.

Квалификацию личного состава необходимо повышать, так как они оказывают большое влияние, как на персонал, так и на предприятие.

В целом все расчеты с персоналом по оплате труда отражаются верно, и финансово-хозяйственные операции проводились в соответствии с законодательством.

Таким образом, организация учета расходов по оплате труда является одной из основных проблем любого хозяйствующего субъекта. В современной рыночной экономике заработная плата рассматривается не только как доход, но и как издержки производства. Следуя из этого, стоит отметить, что правильный и достоверный учет в данной области – это половина успеха в деятельности предприятия.

Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.02.2020).
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения: 20.02.2020).
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/ (дата обращения: 20.02.2020).
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 20.02.2020).
5. Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 08.11.2010, с изм. от 29.01.2018) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 4/99)" // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18609/d914c3b6e6aa1058fbfa77f7a66a2f8d92ea09cf/ (дата обращения: 20.02.2020).

6. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 26.07.2019) "О бухгалтерском учете" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/ (дата обращения: 20.02.2020).

7. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О минимальном размере оплаты труда" // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения: 20.02.2020).

8. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению" // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/fd05066bbb0a451cf5dc95b2af35808cbef2509e/ (дата обращения: 20.02.2020).

9. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ (ред. от 26.11.2019) "Об аудиторской деятельности" // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83311/ (дата обращения: 20.02.2020).

10. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/ (дата обращения: 20.02.2020).

11. Приказ Минфина России от 09.01.2019 N 2н "О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов Министерства финансов Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.01.2019 N 53639) // СПС Консультант Плюс.

[Электронный ресурс]. URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317185/ (дата обращения:
20.02.2020).

12. Международный стандарт аудита 200 "Основные цели независимого аудитора и проведение аудита в соответствии с международными стандартами аудита" (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 09.01.2019 N 2н) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317258/#dst0 (дата обращения: 20.02.2020).

13. Международный стандарт аудита 300 "Планирование аудита финансовой отчетности" (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 09.01.2019 N 2н) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317263/#dst0 (дата обращения: 20.02.2020).

14. Международный стандарт аудита 315 (пересмотренный) "Выявление и оценка рисков существенного искажения посредством изучения организации и ее окружения" (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 09.01.2019 N 2н) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317405/#dst0 (дата обращения: 20.02.2020).

15. Международный стандарт аудита 700 (пересмотренный) "Формирование мнения и составление заключения о финансовой отчетности" (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 09.01.2019 N 2н) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317605/#dst0 (дата обращения: 20.02.2020).

16. Алексеева Г.И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Г.И. Алексеева. – М.: Юрайт, 2018. – 215 с.
17. Барышникова Н.А. Организация и оплата труда на предприятии : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика предприятий и организаций» / Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ имени Г.В. Плеханова. – Саратов, 2016. – 184 с.
18. Бондаренко В.М. Основные положения законодательства в области трудовых правоотношений // Экономика и право. - 2017. - №4. - С.5-11.
19. Бондина Н.Н. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие / Н.Н. Бондина, И.А. Бондин. – М.: Инфра, 2016. – 418 с.
20. Евменова Т.А. Синтетический и аналитический учет труда и его оплаты и связанных с ним расчетов // Актуальные вопросы экономических наук. - 2016. - № 43. - С. 21-27.
21. Красноперова, О.А. Налог на доходы физических лиц / О.А. Красноперова. - М.: Рид Групп, 2016. - 256 с.
22. Ларина В.Б. Требования законодательства к организации труда и его оплаты. - М.: Экономика и право, 2017. - 121 с.
23. Миронова Н.А., Султанова М.К., Филина Ф.В., Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. БУХГАЛТЕРСКИЙ, НАЛОГОВЫЙ УЧЕТ И ФИНАНСОВЫЙ АНАЛИЗ: сквозная задача: учебно-методическое пособие // Московский государственный гуманитарно-экономический университет. – Москва, 2017. – 52 с.
24. Плаксин А.П. Расчеты с персоналом по оплате труда: вопросы организации и учета // Бухгалтерский учет. - 2016. - №12. - С. 9-14.

25. Резниченко С.М./ Современные системы внутреннего контроля: Учебное пособие (ФГОС) / Сафонова М.Ф., Швырева О.И. Рн/Д:Феникс, 2016. - 510 с.
26. Савицкая Г.В. / Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / 6-е изд., испр. и доп. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 378 с.
27. Стороженко А.А. Необходимость применения международных стандартов аудита в России // Территория новых возможностей. 2018. №2 (41). // НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛЕОТЕКА «КИБЕРЛЕНИНКА». [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neobhodimost-primeneniya-mezhdunarodnyh-standartov-audita-v-rossii> (дата обращения: 03.03.2020).
28. Manov Bogomil. Private Or Public Pension Insurance? // Central Bohemia University, 2016, № 8, 9 p.
29. Mau Vladimir. Russian economic policy: Challenges of growth // Russian Journal of Economics. 2018, № 1, 87 p.
30. Menguy Severine. Efficiency of Cuts in Various Taxation Rates to Foster Economic Growth in a Framework of Wages Rigidity // Athens Journal of Business & Economics. 2019, № 7, 1 p.
31. Ramskyi A./ Andrii Ramskyi, Artem Solon'ko. Mechanism of formation of financial security of an enterprise // European Association of Economists. 2018, № 11, 14 p.
32. Shahid Maria. Influence of Creative Accounting on Reliability and Objectivity of Financial Reporting (Factors Responsible For Adoption of Creative Accounting Practices in Pakistan) // Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies. 2016, № 2, 75 p.

Приложение А
Бухгалтерский баланс с 2017 по 2019 год

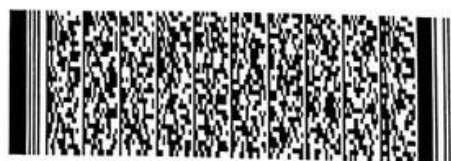


ИНН 6321206773
КПП 632101001 Стр. 002



Форма по ОКУД 0710001

Бухгалтерский баланс					
Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 октября предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
АКТИВ					
—	Материальные внеоборотные активы ²	1150	1 555 36	1 436 14	1 217 57
—	Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы ³	1170	—	—	—
—	Запасы	1210	1 194	1 184	1 640
—	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	12	809	335
—	Финансовые и другие оборотные активы ⁴	1230	7 156	6 441	7 151
—	БАЛАНС	1600	1 638 98	1 520 48	1 308 83
ПАССИВ					
—	Капитал и резервы ⁵	1300	(1 971 3)	(1 386 8)	(1 085 3)
—	Целевые средства	1350	—	—	—
—	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества и иные целевые фонды	1360	—	—	—
—	Долгосрочные заемные средства	1410	1 622 68	1 457 07	1 270 56
—	Другие долгосрочные обязательства	1450	—	—	—
—	Краткосрочные заемные средства	1510	1 027 8	879 7	729 6
—	Кредиторская задолженность	1520	1 106 5	1 141 3	738 4
—	Другие краткосрочные обязательства	1550	—	—	—
—	БАЛАНС	1700	1 638 98	1 520 48	1 308 83



Приложение Б

Отчет о финансовых результатах с 2017 по 2019 год



ИНН 6321206773
КПП 632101001 Стр. 011



Отчет о финансовых результатах

Форма по ОКУД 0710002

Пояснения ¹ 1	Наименование показателя 2	Код строки 3	За отчетный год 4	За предыдущий год 5	
	Выручка ²	2110	1 3 9	3 0 0	
	Себестоимость продаж	2120			
	Валовая прибыль (убыток)	2100	1 3 9	3 0 0	
	Коммерческие расходы	2210			
	Управленческие расходы	2220	(3 0 0 3)	(3 2 2 7)	
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	(2 8 6 4)	(2 9 2 7)	
	Доходы от участия в других организациях	2310			
	Проценты к получению	2320	2 6	3 6	
	Проценты к уплате	2330			
	Прочие доходы	2340	3 2	4 1 7 1	
	Прочие расходы	2350	(2 0 7)	(5 2 9 1)	
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	(3 0 1 3)	(4 0 1 1)	
	Текущий налог на прибыль	2410			
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421			
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430			
	Изменение отложенных налоговых активов	2450			
	Прочее	2460	(1)		
	Чистая прибыль (убыток)	2400	(3 0 1 4)	(4 0 1 1)	
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510			
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520			
	Совокупный финансовый результат периода³	2500	(3 0 1 4)	(4 0 1 1)	
	СПРАВОЧНО				
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900			
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910			

Примечания

1 Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах

2 Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов

3 Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк «Чистая прибыль (убыток)», «Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода» и «Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода»



Продолжение приложения Б



ИНН 6321206773
КПП 632101001 Стр 003



Форма по ОКУД 0710002

Отчет о финансовых результатах

Пояснения 1	Наименование показателя 2	Код строки 3	За отчетный год 4	За предыдущий год 5
	Выручка*	2110	1 5 4	1 3 9
	Расходы по обычной деятельности ⁷	2120	(2 8 9 6)	(3 0 0 3)
	Проценты к уплате	2330	—	—
	Прочие доходы	2340	4 7	5 8
	Прочие расходы	2350	(3 1 5 0)	(2 0 7)
	Налоги на прибыль (доходы) ⁸	2410	—	—
	Чистая прибыль (убыток)	2400	(5 8 4 5)	(3 0 1 3)



Приложение В Штатное расписание

Общество с ограниченной ответственностью "Капитал"

капитальная организация

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа 0000-000002	Дата составления 27.01.2020
--------------------------------	--------------------------------

на период 27 января 2020 г.

Унифицированная форма № Т-3
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 5 января 2004 г. № 1

Форма по ОКД
по ОКПО

Код 0301017	Код 83720140
----------------	-----------------

УТВЕРЖДЕНО
Приказом организации
от "20" января 2020 года № 14
штат в количестве 2,7 единиц

Структурное подразделение наименование	код	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавка, руб.	Всего, руб.	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8
Администрация	2	Директор	0,50	19 825,00		9 912,50	
Администрация	2	Безрукий специалист по охране труда	0,50	33 040,00		16 520,00	
Администрация	2	Главный инженер	0,50	33 040,00		16 520,00	
Администрация	2	Инженер технического надзора	0,50	59 060,00		27 530,00	
Администрация	2	Инженер-проектировщик	0,50	19 825,00		9 912,50	
Администрация	2	Инженер-сметчик	0,20	49 255,00		9 851,00	
Итого по листу			2,70			90 245,00	
Итого по документу			2,70			90 245,00	

Руководитель кадровой службы Директор

Должность

Главный бухгалтер

Инициалы подписи

В. В. Чернов
расшифровка подписи

В. В. Чернов
расшифровка подписи

Приложение Д

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику

Унифицированная форма № Т-60
Утверждена Постановлением Госкомстата России от
05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД

Код
0301051

по ОКПО

83720140

Общество с ограниченной ответственностью "Капитал"
наименование организации

ЗАПИСКА-РАСЧЕТ

Номер документа	Дата составления
1	09.01.2020

о предоставлении отпуска работнику

Чернову Виталию Валерьевичу
фамилия, имя, отчество

Табельный номер

3

Администрация
структурное подразделение

Директор
должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

А. Предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск
за период работы с 1 мая 2017 г. по 30 апреля 2018 г.

на

14

 календарных дней

с "13" января 2020 г. по "26" января 2020 г.

Б. и (или) ежегодный дополнительный (другой) отпуск на

--

 календарных дней

Ежегодный дополнительный (другой) отпуск		Количество календарных дней	Дата		Основание предоставления ежегодного дополнительного (другого) отпуска
Вид	Код		начала отпуска	окончания отпуска	
1	2	3	4	5	6

В. Всего отпуск на

14

 календарных дней

с "13" января 2020 г. по "26" января 2020 г.

Работник кадровой службы _____ Директор _____ В.В. Чернов
личная подпись расшифровка подписи

Продолжение приложения Д

Оборотная сторона формы № Т-60

Расчет оплаты отпуска

Расчетный период		Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.
Год	Месяц	
1	2	3
2019	Январь	20 000,00
2019	Февраль	20 000,00
2019	Март	20 000,00
2019	Апрель	20 000,00
2019	Май	20 000,00
2019	Июнь	20 000,00
2019	Июль	20 000,00
2019	Август	20 000,00
2019	Сентябрь	5 714,29
2019	Октябрь	15 652,17
2019	Ноябрь	20 000,00
2019	Декабрь	20 000,00
Итого		221 366,46

Количество		Средний дневной (часовой) заработок, руб.
календарных дней расчетного периода	часов расчетного периода	
4	5	6
324,47		682,24

Начислено								
количество календарных дней отпуска	за _____ Январь _____ текущий _____ месяц			за _____ будущий _____ месяц			всего, руб.	
	сумма за отпуск, руб.		другие начисления	сумма за отпуск, руб.		другие начисления		
	из фонда оплаты труда			из фонда оплаты труда				
7	8	9	10	11	12	13	14	15
14	9 551,36							9 551,36

Удержано, руб.							Причисляется к выплате сумма, руб.		
налог на доходы	16	17	18	19	20	21		Всего	22
	1 242,00						1 242,00	8 309,36	

К выплате сумма Восемь тысяч триста девять рублей 36 копеек

прописью

8 309 руб. 36 коп.

по платежной ведомости (расходному ордеру) № 60 от " 9 " января 20 20 г.

Бухгалтер

личная подпись

расшифровка подписи